

Kompetensi sebagai landasan seleksi karyawan dalam menunjang integritas operasi di Exxonmobil Oil Indonesia

Sari Istiqamah Darus, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20344312&lokasi=lokal>

Abstrak

ExxonMobil Oil Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang migas dan berpusat di Amerika. Untuk menunjang visi dan misi perusahaan, rencana bisnis ExxonMobil adalah mengelola dan mengeksploitasi aset-aset yang dimiliki secara efisien dan cost-effective. ExxonMobil juga melakukan investasi secara agresif dengan melakukan kegiatan eksplorasi di Indonesia termasuk di Blok Cepu, Jawa Timur, yang telah berhasil mendapatkan cadangan minyak yang sangat berpotensi untuk diproduksi. Konsesi Cepu ini dikelola oleh Mobil Cepu Ltd. Yang merupakan anak perusahaan dari ExxonMobil Oil Indonesia Inc

Dengan meningkatnya kegiatan eksplorasi dan pembangunan lapangan Cepu ini, dengan sendirinya berdampak langsung terhadap lingkungan kerja seluruh fungsi manajemen di EMOI, termasuk diantaranya fungsi Human Resources (HR). Oleh karena itu re-organisasi di HR ini perlu dilakukan agar fungsi HR dapat lebih fokus dalam menangani kegiatan operasional perusahaan. Setelah reorganisasi HR ini dilakukan maka ditemukan tiga posisi yang harus segera diisi yaitu HR Shared Services Manager, HR Operations and Project Manager dan HR Ccpu Site Manager. Dalam rangka menyeleksi ketiga kandidat Manager ini penulis memilih metode seleksi berdasarkan verifikasi kompetensi yang bertujuan untuk mendapatkan pegawai yang kemampuan, kecakapan dan aspirasi yang dimiliki oleh ketiga calon Manager tersebut. Seleksi diawali oleh wawancara terhadap para direksi untuk mengetahui kompetensi umum (general competencies) yang dimiliki oleh perusahaan. Kemudian penulis mendeskripsikan job specific competencies berdasarkan kelompok jabatan. Job specific competencies untuk ketiga posisi sama namun berbeda dalam derajat kepentingannya hal ini dikarenakan oleh job responsibility dan job scope yang berbeda. Kemudian penulis memverifikasi model kompetensi tersebut dengan melakukan cross check terhadap para direksi. Setelah mendapatkan model kompetensi yang sesungguhnya penulis menyarankan untuk melakukan seleksi dari dua sumber yaitu internal dan eksternal. Internal sebaiknya dilakukan lebih dahulu untuk melihat apakah sumber internal cukup kompeten untuk menduduki ketiga posisi itu. Jika sumber internal tidak ada barulah kemudian dilakukanseleksi para kandidat dari eksternal perusahaan